

The logo for 'eQual' is displayed on a yellow square background. The word 'eQual' is written in a stylized font where the 'e' is red and the 'Q' is blue. A white, flame-like shape is integrated into the 'Q'.

## Entrevista a Aurora Saeta

Subdirectora General de la Unidad  
Administradora del Fondo Social Europeo

Aprovechar las  
mejores prácticas:  
La experiencia de la Junta de Andalucía



## Motivación: El motor hacia el empleo

Transnacionalidad del proyecto EQUAL

La aplicación de la perspectiva  
de género en proyectos  
de inserción sociolaboral:  
La experiencia del proyecto EQUAL Res Laboris

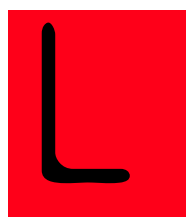


# Sumario

Pág.

Editorial	3
Entrevista a la Subdirectora General de la UAFSE	4
<b>Iniciativa EQUAL</b>	
Transferencia - Aprovechar las mejores prácticas: la experiencia de la Junta de Andalucía	9
Transnacionalidad - Motivación: el motor hacia el empleo	11
Cooperación institucional – El proyecto Equal Inserta	14
Capacitación – El principio de capacitación: la experiencia del Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Occidental	17
Igualdad de Oportunidades - La aplicación de la perspectiva de género en proyectos de inserción sociolaboral	19
<b>Líneas de actuación de proyectos del Eje III</b>	
Adaptabilidad de empresas y trabajadores	23
Crónica de eventos y agenda	25
Información de interés	27
EQUAL FORUM agradece al pintor Luis Sáez la autorización para reproducir algunas de sus obras en este número	
Nº 4 - febrero 2004	
Edita: U.A.F.S.E.	Maquetación y diseño: pardeDÓS
	Imprime:
	Depósito Legal:
	NIPO: 201-04-054-7

# Editorial



a segunda convocatoria de la Iniciativa EQUAL se lanzará próximamente en todos los países de la Unión Europea. En el caso español, se han utilizado los resultados de la evaluación intermedia, con el fin de revisar y actualizar los contenidos de las áreas temáticas y mejorar los puntos débiles detectados. Aunque la estructura de las áreas no ha cambiado, se ha incluido de forma más decidida la perspectiva de género en todas ellas. Asimismo se prevén mecanismos más flexibles en la gestión de los proyectos. Los criterios de selección de las personas beneficiarias también han sido reelaborados para garantizar que las acciones lleguen realmente a las personas más desfavorecidas, dentro de la perspectiva de inclusión social que caracteriza a esta Iniciativa. La nueva convocatoria será publicada en breve en el BOE, y estará abierta durante dos meses y medio. A partir del verano comenzará el proceso de evaluación de las propuestas recibidas, que esperamos finalizar en noviembre con la selección de los proyectos.

La transnacionalidad volverá a ser uno de los puntos clave de la Iniciativa EQUAL. La entrada de diez nuevos Estados miembros en mayo abre nuevas perspectivas de colaboración en el plano transnacional. La UAFSE, en

colaboración con la Comisión Europea, ha organizado un Seminario sobre Transnacionalidad en Barcelona donde las Autoridades de gestión y las Estructuras de apoyo de los 25 Estados miembros discutirán los contenidos y procedimientos más prácticos para la gestión coordinada de la transnacionalidad. Asimismo este seminario supondrá una buena oportunidad para dar la bienvenida en Equal a los nuevos países que se incorporan a la Unión Europea.

Por otra parte, ya han comenzado las actividades de la acción 3 en Equal, en el marco de la convocatoria del Plan de Transferencia a las Políticas y Generalización de Buenas Prácticas. Diversos proyectos han sido aprobados y están desarrollando su actividad con el fin de garantizar una transferencia de las mejores prácticas y resultados a ámbitos de mayor amplitud, más allá del marco de las propias ADs: políticas locales, regionales, nacionales o europeas, programas operativos, planes sectoriales, etc.

Esperamos que esta nueva convocatoria consiga promover proyectos innovadores y de calidad que reduzcan las barreras y desigualdades que todavía sufren muchas personas en el acceso al mercado laboral. Desde estas páginas animamos a los promotores a participar en este nuevo desafío.

# Entrevista

## a Aurora Saeta

Subdirectora General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo



La Iniciativa Comunitaria Equal atraviesa un periodo de intensa actividad: los proyectos en curso entran en su recta final; se han aprobado más de veinte propuestas de acción 3; los grupos de trabajo nacionales organizan seminarios, convocan jornadas y ultiman la publicación de documentos. A esto se añade ahora el lanzamiento de la 2ª convocatoria que incorporará, sobre la base de la anterior, algunos elementos novedosos. La Subdirectora General de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, D<sup>a</sup> Aurora Saeta del Castillo, expone en esta entrevista algunas de las claves de la Iniciativa.

El pasado mes de diciembre se presentó al Comité de Seguimiento el Informe de la evaluación intermedia del Programa español de la Iniciativa Comunitaria Equal, ¿qué puntos más relevantes se desprenden de ese informe?

Ante todo ha de tenerse en cuenta que este primer informe de evaluación in-

termedia consiste esencialmente en un análisis de procedimientos, pues en el momento en que se cerró aún no existían muchos datos de ejecución. Lógicamente, este informe ha constituido uno de los elementos principales para reprogramar la segunda convocatoria, efectuando los ajustes o correcciones necesarios.

De las conclusiones principales de la evaluación externa destacaría las siguientes:

En primer lugar, el equipo evaluador considera que tanto la calidad de los procedimientos de preparación como del proceso de lanzamiento de la IC EQUAL resultan adecuados en su conjunto. Estima que las áreas temáticas seleccionadas son pertinentes y que todo el proceso pone de manifiesto una clara voluntad de asegurar la complementariedad. También considera que la metodología de valoración y selección de los proyectos fue rigurosa a la vez que exhaustiva.

Sin embargo el informe, que no podía dejar de ser un análisis crítico, señala también debilidades o deficiencias en el desarrollo de la Iniciativa durante esta primera convocatoria. Los evaluadores destacan diversos obstáculos al logro de una cooperación eficaz y fructífera, como pueden ser un ámbito territorial inadecuado, un número elevado de socios en la composición de muchas AD o una marcada tendencia hacia formas de organización jerarquizadas o fragmentadas. El equipo evaluador es también muy crítico con el principio de concentración en las personas con mayores dificultades y llama la atención sobre una cierta rutinización o sesgo de cobertura en los procesos de selección de usuarios, motivado principalmente por la extensión de los servicios prestados por las propias entidades socias. Por otra parte, el informe se hace también eco de la dificultad de los proyectos para abordar con éxito el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este aspecto, la falta de imaginación en las propuestas realizadas desde las AD y, sobre todo, la ausencia de personal especializado en el tema son consideradas las principales razones de esta deficiencia.

En definitiva, creemos que el informe de evaluación valora positivamente el planteamiento de la Iniciativa en su conjunto, pero no hemos podido dejar de tener en cuenta sus críticas a la hora de replantearnos la definición de algunos de los principios básicos de la Iniciativa, así como de determinados aspectos de procedimiento.

*A principios de marzo se celebrará en Barcelona un seminario sobre transnacionalidad que reunirá a Jefes de Misión, miembros de las Estructuras de apoyo y representantes de diversas AD. ¿Qué objetivos se fija este seminario?*

El seminario, que se celebrará los días 4 y 5 de marzo por iniciativa de la UAFSE, en colaboración con el Ayun-

tamiento de Barcelona, se ha planteado tres objetivos principales:

En primer lugar, se trata de abrir un debate sobre la transnacionalidad en Equal para mejorar sus contenidos y su puesta en marcha con nuevas recomendaciones de cara a la segunda convocatoria de Equal. Asimismo se van a estudiar nuevas formas de cooperación entre los Estados miembros para facilitar la preparación de la transnacionalidad a las AD que deseen participar en la nueva convocatoria (búsqueda de socios, coordinación de calendarios, homogeneización de procedimientos, bases de datos ETCIM y ECDB, etc).

En segundo lugar, el seminario se concibe como una oportunidad para escuchar a los representantes de algunos proyectos transnacionales, con el fin de que la Comisión y las Autoridades de gestión conozcan las principales dificultades que se dan en la ejecución de un proyecto de estas características, y también para poner de relieve el valor añadido del trabajo transnacional derivado de la primera convocatoria Equal; además esta información servirá para actualizar la Guía de Transnacionalidad, cuya nueva edición será publicada en breve.

El tercer objetivo pretende facilitar a los diez países que se incorporan próximamente a la UE adquirir un mayor conocimiento sobre la transnacionalidad. Se ha invitado a los representantes de las Autoridades de gestión y a las Estructuras técnicas de apoyo de estos países para que puedan recibir información directa en lo referente a la preparación y gestión de la transnacionalidad en el marco de la Iniciativa Equal.

*¿Cómo valora Ud. la contribución de Equal a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el contexto nacional?*

La Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es un principio in-

... no hemos  
podido dejar  
de tener en  
cuenta sus  
críticas a la  
hora de  
replantearnos  
la definición  
de algunos de  
los principios  
básicos de la  
Iniciativa...

dispensable en todos los proyectos Equal independientemente del área temática en el que se enmarquen. El cumplimiento de este principio se concibe como una prioridad en la propia definición que hace el Complemento de Programa de la Iniciativa donde se establece que “debería estar presente a través de medidas concretas en todos los proyectos Equal y en todas sus fases...” Pese a ello, los evaluadores nos advierten que la mayor parte de las AD lo han tenido en cuenta de manera formal, pero no tanto en la práctica. No han sido conscientes de su importancia o no han sabido aplicar realmente la perspectiva de género.

Ha habido un alto porcentaje de proyectos que han interpretado la igualdad de oportunidades en su sentido más extenso, como igualdad para todas las personas en situación de riesgo de exclusión, sin enfocarlo hacia la situación diferencial que sufren las mujeres con respecto a los hombres.

También ha habido proyectos que han realizado un enfoque inadecuado de este principio, al incorporar actuaciones dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral solamente a las usuarias de los servicios ofrecidos y no a los usuarios de ambos sexos.

Sin embargo, las AD se han esforzado en incorporar dicha prioridad en la estructura organizativa de las agrupaciones, haciendo partícipes a entidades especialistas en materia de género dentro de las AD o creando grupos de trabajo transversales para la vigilancia del cumplimiento del principio. Además la han tenido en cuenta en el diagnóstico y en la programación de algunas actuaciones específicamente dirigidas a mujeres.

Aún es pronto para poder apreciar la efectividad de la incorporación de mecanismos específicos relacionados con la aplicación de la igualdad de

oportunidades, y sobre todo los efectos diferenciales conseguidos en mujeres y hombres. No obstante, a la luz de lo que ya sabemos, es nuestra intención reforzar al máximo la aplicación del enfoque de género en los proyectos de la segunda convocatoria.

[El Plan de Transferencia, aprobado por el Comité de Seguimiento el 8 de mayo, fija la estrategia de Acción 3 ¿Cuál es su valoración del desarrollo de esta Acción?](#)

El objetivo último de la Iniciativa Equal es generalizar las buenas prácticas desarrolladas durante la ejecución de los proyectos y lograr que tengan repercusión en las políticas generales de empleo. Este objetivo ya figuraba en las iniciativas anteriores, pero en Equal ha adquirido una mayor relevancia.

Para ello hemos puesto en marcha una estrategia de transferencia con la que se pretende involucrar a los diversos actores que participan en materia de empleo, incluyendo a los responsables de la toma de decisiones políticas.

Sin duda, uno de los aspectos principales de este plan de transferencia lo constituye, junto con el trabajo de los Grupos Temáticos Nacionales (GTN), la denominada Acción 3 que consiste en la detección, validación y transferencia de las buenas prácticas habidas en los proyectos. Hasta el momento han sido aprobados 23 proyectos de Acción 3 por un valor aproximado de 2,6 millones de euros.

[Se han formado diversos Grupos Temáticos Nacionales \(GTN\) cuya labor se basa en las buenas prácticas detectadas en las AD. ¿Qué actividades se han desarrollado?](#)

Los tres Grupos Temáticos Nacionales (GTN)- Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo(1); Creación de Empresas y Adaptabilidad (2) e Igualdad de Oportunidades (3) - tienen como principal misión detectar las buenas

Ha habido un alto porcentaje de proyectos que han interpretado la igualdad de oportunidades en su sentido más extenso...

prácticas de los proyectos Equal que se promueven en nuestro país y fomentar su difusión y transferencia hacia las políticas generales.

Teniendo en cuenta que estamos en un momento intermedio, pues el trabajo de los GTN va a continuar a lo largo del año 2004, podemos hacer un balance positivo de los resultados obtenidos en los diferentes Grupos.

Así, en el Grupo de Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo se han detectado los problemas y dificultades que suelen surgir con cada colectivo Equal para aportar propuestas de posibles soluciones a los mismos. Se va a elaborar un documento de recomendaciones para adaptar los itinerarios de inserción a las diferentes problemáticas de exclusión y para transferir efectivamente estas propuestas. El fin es paliar las barreras que a veces ofrecen los itinerarios, y convertirlos en un método de inserción realmente personalizado. Por último, se han identificado las actividades clave en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia y se han seleccionado varias actuaciones para su desarrollo, con el fin de emitir recomendaciones que permitan una ejecución eficaz de las mismas en el futuro.

El Grupo de Creación de Empresas y Adaptabilidad, ha permitido a las AD cuyos proyectos se enmarcan en el Eje 2, contribuir a la redacción definitiva del Libro Verde de la Comisión Europea sobre el espíritu empresarial. También se ha creado una página Web sobre este Grupo Temático a nivel nacional y europeo, donde se recoge toda la información relativa a los trabajos realizados hasta el momento ([www.equal-gtn2.net](http://www.equal-gtn2.net)). También se han seleccionado buenas prácticas de proyectos enmarcados en los ejes 2 y 3 cuya difusión se realizará a través de un documento final. Por último se han celebrado dos jornadas de visibiliza-

ción de resultados de este Grupo Temático.

Finalmente en el Grupo de Igualdad de Oportunidades se han analizado las mejores prácticas seleccionadas entre los proyectos del Eje 4, con el objetivo de obtener las claves necesarias para transferirlas a otros contextos y/o políticas, más allá del marco de ejecución del proyecto. Los resultados obtenidos hasta el momento se presentaron el pasado mes de febrero en Cáceres, en el marco del primer seminario Equal sobre Igualdad de Oportunidades.

El hecho de que en la composición de los tres Grupos participen organizaciones y entidades pertenecientes al Comité de Seguimiento, que además de definir las líneas prioritarias de actuación sobre las que ha versado la actuación temática de este año, han seleccionado las AD de cuyos proyectos se han extraído las actuaciones potencialmente ejemplares, permitirá que la difusión y transferencia de estas prácticas ejemplares pueda ser efectiva a las políticas generales por tratarse de entidades con gran potencial de transferencia a nivel local, regional y nacional.

[La segunda convocatoria de Equal se publicará el próximo mes de marzo ¿Qué cambios introduce esta nueva convocatoria con respecto a la anterior?](#)

Más que de cambios yo hablaría de una profunda revisión de los documentos que constituyen el marco de referencia de la Iniciativa: el Programa Operativo (PIC) y su Complemento (CP). Para ello hemos tenido en cuenta las nuevas Orientaciones de la Comisión Europea, el Plan Nacional de Acción para el Empleo y el informe de evaluación intermedia del programa español.

En lo que se refiere al PIC, además de la lógica actualización de los datos

básicos del mercado de trabajo a último trimestre de 2003, se ha procedido a realizar un profundo análisis de los principios clave de la Iniciativa. Por otra parte, hemos incluido las principales conclusiones del informe de evaluación y se ha revisado también la estructura de programación.

Por otra parte, el Complemento del Programa desarrolla las áreas temáticas, ampliando las actuaciones elegibles y reforzando el cumplimiento transversal del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Un aspecto relevante es también la supresión de la distinción entre acción 1 y acción 2. En su lugar, la nueva convocatoria prevé el desarrollo de las fases de perfeccionamiento y de ejecución del proyecto. De este modo, a partir de la resolución aprobatoria que emita la Autoridad de Gestión los proyectos procederán a la consolidación de los acuerdos nacional y transnacional en los plazos previstos y, simultáneamente, podrán comenzar la ejecución de sus actividades.

*Para finalizar, ¿qué recomendaciones haría a los interesados de cara a la nueva convocatoria?*

La primera y principal recomendación es no perder de vista que estos proyectos piloto no son un fin en sí mismos, sino que lo esencial es la transferencia de las posibles buenas prácticas, de las nuevas metodologías o nuevos enfoques experimentados y validados en los proyectos, que permitan llegar a todas las personas a las que los dispositivos de formación e intermediación laboral anteriormente existentes no llegaban.

Un aspecto importante para el buen funcionamiento de estos proyectos es la capacidad financiera, que descan-

sa comúnmente en las posibilidades de disponer de las entidades que participan en las AD.

Para el éxito de la Iniciativa en su conjunto así como de cada uno de los proyectos, es capital el respeto de los principios fundamentales así como de los denominados transversales.

En relación con esto, en esta próxima convocatoria conviene cuidar la complementariedad, lo cual empieza por realizar un buen diagnóstico de las situaciones de discriminación y desigualdad en el territorio o sector. Este diagnóstico debería describir suficientemente los dispositivos de intermediación y formación laboral existentes en el territorio, sus carencias y la articulación de los mismos con el proyecto que se presente.

Con respecto al principio de capacitación, a la vista de las conclusiones de la evaluación y en aras de un mejor funcionamiento de las AD, se aconseja que estas cuenten entre sus entidades socias con los principales agentes implicados o afectados por la intermediación socio-laboral y la formación profesional en el territorio, entidades motivadas y capacitadas para el trabajo en red, cuyo número no debería exceder de 15.

En cuanto al principio de concentración, se habrá de prestar mucha atención a la descripción de los procedimientos mediante los cuales se seleccionará a las personas beneficiarias, que habrán de ser las que se encuentren en situaciones de discriminación o desigualdad más graves.

Por último y para un adecuado cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, resulta imprescindible contar con personal experto, incluso con una entidad especializada.

Para el éxito de la Iniciativa en su conjunto así como de cada uno de los proyectos, es capital el respeto de los principios fundamentales



# Aprovechar las mejores prácticas:

## La experiencia de la Junta de Andalucía

Rafael Rossi.

Técnico de la Asistencia Equal, Servicio Andaluz de Empleo



El Plan de Transferencia a las políticas y generalización de buenas prácticas establece que “el proceso que permitirá que las actividades realizadas en el marco de Equal tengan un impac-

to en las prácticas y en las políticas comprende identificar las lecciones positivas, clarificar el elemento y enfoque innovador que ha producido esas lecciones, difundirlo, validar y transferirlo. La transferencia puede ser tanto de carácter horizontal (entre organizaciones de un mismo ámbito o nivel) como de carácter vertical (cuando va dirigida a los ámbitos institucionales, políticos o normativos)”.

A partir de esta definición, el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), organismo competente en materia de políticas activas de empleo en el territorio andaluz, adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, ha puesto en marcha un conjunto de medidas dirigidas a garantizar la identificación y transferencia de las mejores prácticas detectadas desde una perspectiva regional. La premisa de partida es la condición que ostenta el SAE de socio representante y cofinanciador de 21 de las 29 Agrupaciones de Desarrollo de EQUAL que operan en el territorio regional, lo que per-

mite la aplicación directa de mecanismos de transferencia al 72% de los proyectos en marcha.

El paso siguiente para articular una estrategia de alcance regional es implicar a la totalidad de proyectos andaluces en un ejercicio común de transferencia, y no sólo a los 21 representados por el SAE. La implicación del conjunto de AD se logra por medio de la oferta de participación en una *red andaluza de personas y entidades* adscritas a Agrupaciones de Desarrollo de EQUAL, conformando una plataforma para el intercambio de informaciones y experiencias entre los niveles operacional (que ejecuta actividades) y estratégico (que ostenta la capacidad para modificar directamente las políticas territoriales de índole social). La articulación de esta red a 29, a impulso del SAE, se concibe como una oportunidad para:

- ...identificar las mejores prácticas:
- ✓ a partir de una recogida de información sobre medidas innovadoras desarrolladas por los 29 proyectos EQUAL andaluces, desde un punto de vista tanto temático como metodológico, por medio de la implementación de un sistema homogéneo de seguimiento y evaluación continua de las actividades;
- ✓ analizando la información recogida desde una perspectiva de conjunto, de ma-

nera que se obtengan resultados agregados de ámbito regional;

- ✓ seleccionando aquellas prácticas y experiencias que complementen las políticas generales de empleo, sociales y de igualdad de oportunidades, cubriendo ámbitos de intervención a los que éstas no llegaban;
- ✓ estableciendo un sistema de selección de las mejores prácticas sobre la base de un conjunto de prioridades definidas a partir de las necesidades del mercado de trabajo andaluz;
- ✓ articulando la participación de expertos externos en los procesos de selección de las prácticas para que las validen y actúen como árbitros independientes de la innovación;
- ✓ participando activamente en el desarrollo de los trabajos de los Grupos Temáticos Nacionales;

...transferir horizontalmente las mejores prácticas:

- ✓ poniendo en circulación los resultados entre las 29 AD participantes, por medio de la utilización de la red andaluza como plataforma de comunicación y conexión entre proyectos, posibilitando que cada uno conozca *qué* hacen y *cómo* intervienen los demás;
- ✓ presentando las experiencias resultantes de forma estandarizada y difundiéndolas, por medios telemáticos e impresos, entre todas aquellas entidades del territorio que trabajan en ámbitos similares, con el fin de provocar un efecto multiplicador;
- ✓ trasladando dichas experiencias a todas las AD españolas por medio de la participación en jornadas y eventos temáticos nacionales y europeos;

...transferir de modo vertical las mejores prácticas:

- ✓ a partir de la realización previa de un análisis técnico, jurídico y político de cada práctica identificada con objeto de:
  - seleccionar aquellas susceptibles de transferirse a las políticas sociales, de empleo y de igualdad de oportunidades,
  - decidir el contexto político y normativo en el que la práctica habrá de encuadrarse,
  - conocer los mecanismos jurídicos e institucionales de incorporación a las políticas utilizados en otras Comunidades

Autónomas que ya cuentan en su ordenamiento con disposiciones similares,

- definir el mecanismo de incorporación necesario, incluyendo la concreción de las adaptaciones legislativas y modificaciones presupuestarias precisas,
  - introducir de modo transversal un adecuado enfoque de género que garantice que cada práctica se incorpora a las políticas de forma integradora;
- ✓ presentando las prácticas seleccionadas ante los representantes institucionales de los planos comunitario, nacional, regional y local, por medio de:
    - la puesta a disposición de los informes y catálogos elaborados,
    - la participación comprometida de dichos representantes en seminarios y talleres de intercambio de informaciones con los representantes de los proyectos,
    - la visita in situ de experiencias en marcha que hayan sido seleccionadas por su condición de modelo;
  - ✓ informando y formando, de modo especial, al conjunto de entidades y profesionales adscritos al desarrollo de los diferentes programas y actuaciones del SAE para facilitar la aplicación directa de las buenas prácticas seleccionadas, por medio de:
    - la elaboración y distribución de una publicación dirigida a responsables y profesionales, que describa el modo mediante el que incorporar dichas buenas prácticas a los ámbitos de la planificación, la gestión y la prestación de los diferentes servicios,
    - la organización y celebración de jornadas técnicas que permitan la presentación de las mencionadas publicaciones y sensibilicen, a la vez que cualifiquen, a los responsables y profesionales ligados a los diferentes programas y actuaciones para la incorporación de las buenas prácticas a sus ámbitos funcionales;
  - ✓ y, finalmente, presentando las prácticas seleccionadas ante otras instancias nacionales y europeas que desarrollan actividades de transferencia, tales como la Autoridad de Gestión (UAFSE), los Grupos Temáticos Nacionales, los Grupos Temáticos Europeos y la Comisión Europea.

# Motivación: El motor hacia el empleo

M<sup>a</sup> José Blanco Gutiérrez

Responsable. Proyecto Pasarelas hacia el empleo



En la creación de un proyecto transnacional se pueden distinguir diferentes etapas que determinarán la solidez del proyecto:

- ✓ en la gestación de proyecto, la búsqueda de socios y la definición de un plan de trabajo común son los objetivos principales;
- ✓ en la puesta en marcha del plan de trabajo acordado, el objetivo es la búsqueda del equilibrio y de la

complementariedad de las acciones transnacionales y las nacionales;

- ✓ en el desarrollo, el elemento más importante es conseguir la implicación de los miembros de la AD.

## La búsqueda de socios

Barcelona Activa participa en redes internacionales como Eurocities, en otros proyectos europeos, como Panel, y ha desarrollado otras Iniciativas Comunitarias anteriores, lo que supone un bagaje que facilita la puesta en marcha de proyectos de carácter transnacional.

Así mismo, las bases de datos y el aplicativo informático creados por la *Dirección General de Empleo y Política Social* para facilitar el contacto con





socios hicieron que se recibieran muchas invitaciones para participar en diferentes proyectos.

En la elección de los socios se tuvieron en cuenta factores como la dimensión de la ciudad, la similitud en las estrategias locales de empleo, la coincidencia de objetivos, la cultura del proyecto y la experiencia de los socios. *Equal Partnership – City Pride* (liderado por Manchester Enterprises Ltd.) y *Professionalisation des acteurs par le net* (liderado por CNA – CEFAG de París) fueron los proyectos en los que coincidieron estos factores.

A iniciativa de Barcelona Activa, se convocó una reunión de trabajo, en la ciudad de Barcelona, en la que se acordaron las bases del Acuerdo de Cooperación Transnacional y se determinó la motivación como el tema central del proyecto. Posteriormente se redactó el plan de trabajo que sería enviado a todos los socios.

Los principales problemas a la hora de concretar el plan de trabajo estu-

vieron relacionados con los diferentes calendarios establecidos en cada país (los plazos de ejecución tanto de la Acción 1 como del propio proyecto transnacional eran diferentes) y con la dimensión que cada socio quería darle al proyecto. El resultado final es un proyecto con entidad propia, con resultados concretos y tangibles, que complementan las acciones diseñadas en el proyecto nacional y no proponen exclusivamente intercambios.

## Puesta en marcha del plan de trabajo

El proyecto transnacional de *Pasarelas hacia el empleo* se basa en la constatación, por parte de los distintos socios, de la importancia que tiene la motivación en los procesos de mejora profesional y de búsqueda de empleo. La motivación se entiende como el motor que impulsa a las personas hacia la integración en el mercado laboral.

Para abordar esta temática el plan de trabajo transnacional establece diferentes acciones entre las que destacan el estudio de las barreras que influyen en la motivación y el desarrollo de proyectos piloto. Serán el intercambio de información, de experiencias y las visitas de estudio, los instrumentos para desarrollar las acciones.

En este momento las diferencias culturales, idiomáticas y de forma de trabajo adquieren gran relieve (hasta casi parecer insuperables), pero el conocimiento de los diferentes proyectos y de las diferentes formas de hacer de cada socio pasan a ser elementos enriquecedores que aportan visiones complementarias de problemáticas similares.

## Desarrollo del proyecto

La relación con el proyecto nacional es uno de los elementos que, desde el momento en que se diseñó el acuerdo transnacional, fue considerado central, puesto que se entendió que la implicación de los diferentes miembros de las tres AD solamente sería posible si se vivía el proyecto transnacional como algo eminentemente práctico y aplicable en los diferentes contextos nacionales.

El proyecto transnacional ha evolucionado a medida que se ha ido desarrollando y aunque el objetivo general del proyecto no ha cambiado, dado que la motivación es el eje central, en el transcurso del primer año se han realizado adaptaciones que afectan al alcance del proyecto y a la forma de ejecución. Se han redefinido y acotado el objeto de análisis del proyecto y las acciones piloto hasta llegar al momento actual en que cada una de las AD socias ha encontrado la dimensión y el interés específico y particular del proyecto, sin perder los elementos comunes que se alimentan del intercambio y del trabajo conjunto.

Por muy bien planificado que esté un ACT, y su correspondiente plan de trabajo, siempre es necesario realizar ajustes aunque sólo sea porque la profundización en la temática elegida hace que las prioridades inicialmente determinadas pasen a diferentes niveles.

La relación con los proyectos nacionales se comprueba en los encuentros transnacionales en los que se produce una amplia participación de las entidades que componen las AD, ya

La relación con los proyectos nacionales se comprueba en los encuentros transnacionales en los que se produce una amplia participación de las entidades que componen las AD

que valoran de forma muy positiva la creación de espacios de reflexión e intercambio de experiencias entre el personal técnico que trabaja en cada entidad y consideran que estos encuentros ayudan a mejorar el trabajo que cada cual desarrolla de forma cotidiana.

El proyecto transnacional debe pasar a ser una acción más en el contexto del proyecto nacional, aportando una visión europeísta de las políticas de empleo y de las diferentes medidas que se deben fomentar para conseguir mejorar las condiciones de acceso al mercado de las personas con especiales dificultades.

En los próximos meses el proyecto transnacional vivirá la etapa más activa, ya que se comenzarán las visitas de estudio en las que el personal técnico de las AD viajará a las diferentes ciudades para conocer en profundidad las experiencias de motivación que se están desarrollando y elaborar así la metodología que será aplicada en las acciones piloto. Todo ello será analizado y puesto en común en el encuentro que llevaremos a cabo en junio del 2004 en Manchester.

# Cooperación institucional:

## El proyecto EQUAL inserta

Victor Lacambra. Secretario del Servicio Integrado de inserción sociolaboral de Huesca



Uno de los aspectos más innovadores de la Iniciativa EQUAL ha sido la posibilidad de llevar a cabo la integración de distintas entidades en las Agrupaciones de Desarrollo. La AD Osca ha supuesto la asociación y coordinación de una serie de entidades y organismos tales como: administraciones públicas, organizaciones empresariales y sindicales, organizaciones sin ánimo de lucro, etc, que tuvieron como objetivo no adicionar los programas de trabajo de cada una de las entidades participantes, sino aunar la capacidad pública y la privada, la de grandes y pequeños operadores, desde la fase de análisis y concepción del proyecto hasta su evaluación pasando, obviamente, por su desarrollo.

Esta forma de trabajo a través de las Agrupaciones de Desarrollo es un instrumento para el fomento de la cooperación institucional. La Iniciati-

va Comunitaria EQUAL busca promover nuevas formas de trabajo basadas en la cooperación y coordinación entre instituciones y agentes sociales y económicos de un territorio implicados a distintos niveles en la integración laboral de las personas con especiales dificultades de inserción en el mercado de trabajo, de forma que se movilicen y coordinen todos los recursos disponibles en ese territorio a favor de una estrategia integrada de creación de empleo para estas personas.

Esta realidad de compartir proyectos comunes entre varias entidades ha implicado algunos cambios en la orientación de la intervención sociolaboral de las estructuras, incorporando en su planteamiento general la provisión de mecanismos de coordinación y definiendo una actitud clara de colaboración con otras entidades que trabajan con los mis-

mos objetivos. Se pasa de planteamientos más segmentados y fragmentados con mínimos mecanismos de coordinación entre entidades, a un planteamiento de mayor colaboración identificando las necesidades con mayor nitidez y promoviendo actuaciones innovadoras que respondan mejor a esas necesidades.

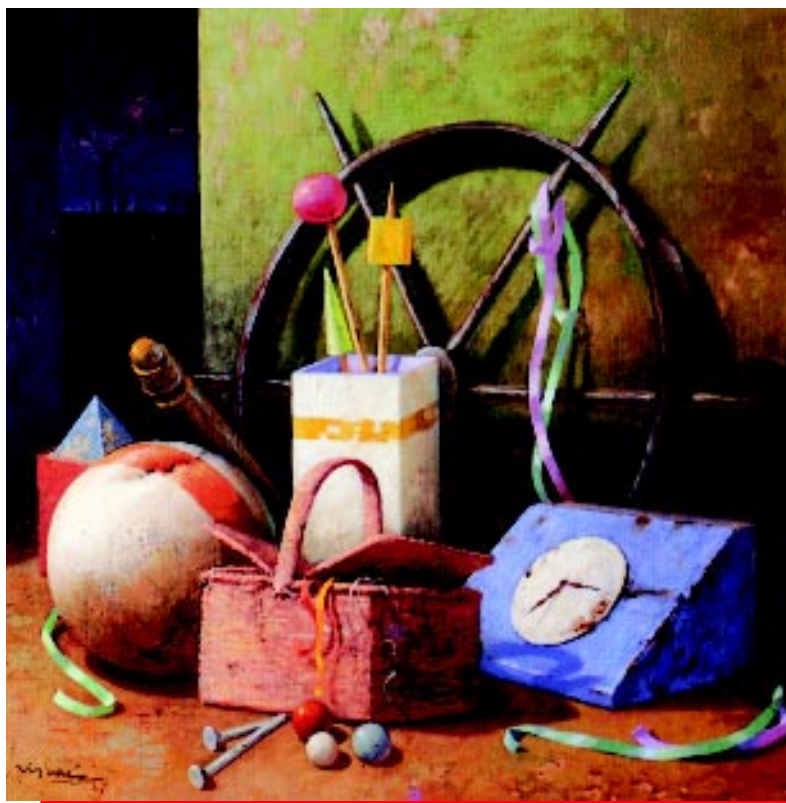
Este planteamiento obliga a una mayor cooperación y coordinación que se concreta en el Servicio Integrado de Inserción del proyecto Inserta. Esta labor de conexión de recursos (los que ya existían con los de nueva creación) trata de no generar duplicidades, de optimizar lo que ya funcionaba y de buscar sinergias y complementariedad. Todo ello con la intención de proponer un modelo de intervención integral y coherente.

Los planteamientos anteriores nos llevan a la consideración de que es preciso seguir profundizando en la coordinación de las entidades y/o servicios vinculados a los itinerarios de inserción sociolaboral de colectivos desfavorecidos tras varios años de trabajo intenso. Y de esta necesidad deben surgir dos objetivos básicos:

1. Avanzar progresivamente en la relación de las entidades que componen la Agrupación de Desarrollo.
2. Promover nuevas iniciativas de cooperación. Se trata de seguir desarrollando a partir de lo ya realizado.

A partir de estos objetivos entre las acciones destinadas a fomentar la cooperación y coordinación entre entidades pueden señalarse tres que se desarrollan a continuación:

A. En primer lugar, formalizar estructuras de coordinación y cooperación. El Servicio Integrado de Inserción La-



boral del Proyecto Equal Inserta va en esta dirección y convendría establecer una valoración sobre la idoneidad de esta estructura, con las correcciones que se estimen necesarias para una mejor articulación. En todo caso, podría abrirse una reflexión sobre las funciones y actuaciones que estas estructuras deben abordar. A continuación se señalan algunas:

- ✓ Compartir información, potenciar e intensificar los mecanismos de intercambio de información
- ✓ Contribuir a cambiar las rutinas de las entidades para concertar una coordinación más adecuada de las propias tareas con las de otras entidades.
- ✓ Potenciar la colaboración hacia objetivos comunes.
- ✓ Crear y consolidar "Observatorios" (de discapacidad, inmigrantes, en definitiva de colectivos desfavorecidos). Estos observatorios a nivel

La Iniciativa Comunitaria EQUAL busca promover nuevas formas de trabajo basadas en la cooperación y coordinación entre instituciones y agentes sociales y económicos de un territorio



provincial deberán mantener relación con otros observatorios ya establecidos a nivel nacional. Los observatorios deben servir de elemento dinamizador de recursos facilitando intercambio de conocimientos y experiencias, organizando foros y proponiendo formularios y protocolos.

- ✓ Establecer una red de indicadores que señalen la situación de las personas con dificultades de inserción laboral y que permitan una orientación inteligente de los recursos.
- ✓ Definiendo metodologías comunes.
- ✓ Fomentando acuerdos sobre modelos de intervención.

B. En segundo lugar, junto a la formalización de estructuras de coordinación es necesario sensibilizarse sobre la trascendencia de la normalización de la vida social de las personas y de las familias, procurando que su vida discurra por itinerarios naturales: familia, grupo social, su pueblo o su barrio, su trabajo, etc., apoyando la libertad de elección y decisión sobre sus asuntos personales. En este sentido resulta importante trabajar por la socialización y la salida del aislamiento, por la implicación en el diálogo, por la organización de una vida compartida y abierta en compañía de otros, de cualquier género, condición

o cultura, evitando situaciones de aislamiento o prolongada institucionalización, evitando en definitiva, la exclusión hacia itinerarios especiales, en la medida de lo posible.

C. En tercer lugar, además de esta normalización de la vida social hay que impulsar la autonomía y capacidad de decisión de las personas.

## Conclusiones

La Agrupación de Desarrollo Osca ha llegado a un acuerdo en los planteamientos básicos y paradigmáticos, en el análisis de la realidad, y en la metodología de la intervención. Todo ello genera una mayor cohesión y una mayor coordinación entre las entidades que participan en el proyecto Inserta.

Un concepto clave que ha contribuido a afianzar los nexos de unión es el de interdependencia solidaria que se centra en el reconocimiento de las limitaciones de cada entidad, de las potencialidades de otras entidades y en fin, en el reconocimiento del valor de la colaboración entre entidades que centran su atención en los/as usuarios/as y en mejorar las dinámicas de intervención.

El trabajo en red debe permitir el desarrollo de esquemas de trabajo comunes, a partir del reconocimiento de la representación de cada uno, de su experiencia y conocimiento acumulado y, debe promover metodologías comunes que permitan optimizar y racionalizar recursos, establecer sinergias y complementariedad en las acciones y avanzar en un clima de mayor colaboración y búsqueda de soluciones creativas e innovadoras.



# El principio de capacitación:

La experiencia del Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Occidental (COP-AO) en el proyecto Andalucía en e-igualdad

Carmen Navarro.

Coordinadora Equal del COP-AO

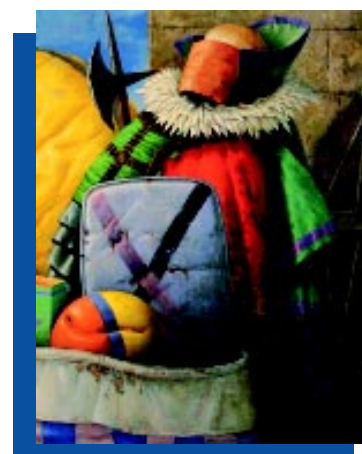


El Proyecto *Andalucía en e-igualdad*, enmarcado en el Eje de Igualdad de Oportunidades, es un proyecto complejo, con varios objetivos, con muchas entidades, cada una con sus propias características y con la pretensión de abarcar una tarea muy ambiciosa.

Entre las claves más importantes para conseguir aplicar de la manera más óptima el principio de capacitación dentro del proyecto, habría que destacar el ambiente de trabajo entre los socios. El tipo de liderazgo que ejerce

la entidad coordinadora del proyecto, Fundación Directa, ha sido fundamental para fomentar la participación real de todas las entidades, valorando las iniciativas y sugerencias, y teniendo en cuenta a entidades que, como ésta, tienen proporcionalmente poco peso económico en el proyecto. Desde la AD se anima a todas las entidades a que hagan su propia aportación, y esto aumenta la responsabilidad y el compromiso de conseguir los mejores resultados posibles.

Otro mecanismo importante para lograr realmente la ca-



pacitación es la dinámica de los grupos de trabajo, en los que participamos todas las entidades, incluida la Junta de Andalucía, con un estilo de comunicación abierto, tanto presencial, como a través de las nuevas tecnologías, que nos anima a implicarnos continuamente en todos los aspectos del proyecto, incluso en aquellos en los que no tenemos responsabilidad directa. Esto lo hace más complejo, porque lo vamos definiendo y concretando entre todos, pero aumenta exponencialmente su riqueza y transparencia, al tiempo que nos permite aprender nuevos modos de hacer las cosas.

El Colegio Oficial de Psicólogos ha aportado al proyecto su visión profesional, especialmente en su vertiente psicosocial y de psicología del trabajo y de las organizaciones. Además, esta entidad pone al servicio del proyecto su boletín informativo mensual, que llega a 3000 colegiad@s y su página web. A través de estos recursos, se intenta formar e informar sobre los temas de igualdad de género y de oportunidades entre hombres y mujeres y de las incidencias del proyecto al colectivo de psicólog@s, dando opción a tod@s ell@s a participar en el mismo. De hecho, nuestro equipo de trabajo ha sido muy amplio, y hemos recibido asesoramiento y colaboración de un amplio número de colegiad@s a lo largo de estos dos años.

Esta entidad también aporta una sólida estructura organizativa, que constituye un respaldo ante cualquier posible eventualidad. No es una entidad pequeña, aunque sí es la primera vez que participa en un proyecto Equal, y fue una de las últimas entidades en incorporarse al proyecto. Además participa sólo en tres de sus cuatro objetivos. Pero como organización cuenta con una amplia trayectoria, lo cual da seguridad y solidez a los compromisos adquiridos.

Desde el punto de vista contrario, para COP-AO participar en una agrupación de este tipo aporta fundamentalmente la riqueza que supone trabajar con entidades distintas y complejas, con sus correspondientes equipos humanos. El peso específico de cada una de ellas, su funcionamiento, las profesiones tan distintas que cada una aporta y las diferentes visiones que tienen constituyen un valor añadido en el trabajo que se realiza en pro de la igualdad de género. Las actividades formativas entre los propios miembros de la AD han sido muy importantes para facilitar la comunicación. La participación en los foros, paneles, grupos de trabajo, en el Portal, nos ha enriquecido como personas y ha supuesto para nuestra organización la posibilidad de dar un lugar de privilegio a la igualdad de género al poderle dedicar recursos específicos, tanto económicos como humanos.

Consideramos que es muy importante que los profesionales de la Psicología estén especialmente formados y concienciados en los temas de igualdad, pues son agentes sociales con gran capacidad de transferir estos valores. Esto es una gran oportunidad que se nos ha brindado y que hemos procurado aprovechar.

Las dificultades que hemos tenido que ir afrontando, tanto desde el punto de vista interno (cómo organizarnos, generar una dinámica de trabajo participativa, que colaborasen las personas idóneas, que nuestra gestión fuese eficaz, etc.), como externo, dentro de la AD (integrarnos de forma constructiva, readaptarnos a la forma de funcionamiento de las demás entidades, aportar nuestros logros y nuestros fallos, etc.), han valido la pena, pues la experiencia arroja un saldo positivo, y ha generado un aprendizaje muy útil para proyectos futuros.

# La aplicación de la perspectiva de género en proyectos de inserción sociolaboral:

La experiencia del proyecto EQUAL Res La boris

José Carlos Jiménez. Coordinador del Proyecto Res Laboris



El proyecto Equal “Res Laboris” es un proyecto de inserción sociolaboral, y tiene como objetivo fundamental “In-

*tegrar en una estructura permanente los diferentes programas y servicios dirigidos a facilitar el acceso al mercado de trabajo a las personas en situaciones de desigualdad, generando propuestas complementarias e innovadoras en el territorio, que atiendan a necesidades no cubiertas”. Su ámbito de actuación es la comarca de “La Mancha Baja Conquense”.*

El presente artículo pretende ilustrar sobre nuestra experiencia práctica a la hora de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos del proyecto y a lo largo de su devenir en el tiempo.

## Concepción y elaboración del proyecto:

En la concepción y la elaboración del proyecto Res Laboris influye de una





manera muy directa los resultados de la aplicación del primer programa de Igualdad de Oportunidades específico (NOW) en parte del territorio de la Mancha Conquense. De una manera más detallada mencionaremos los elementos más importantes:

- ✓ El equipo técnico encargado de la elaboración del proyecto Res Laboris adquirió experiencia y formación en igualdad de oportunidades a partir de su trabajo en el proyecto NOW “Emprender con la mujer del Záncara”, y en algún caso, en otros proyectos de Igualdad de Oportunidades.
- ✓ Más de la mitad de los miembros que componen la A.D. Mancha Conquense participaron activamente en este proyecto NOW (en el órgano de decisión, en acciones formativas, de sensibilización y transnacionalidad).

Por todo ello, el desarrollo de un programa específico de Igualdad de Oportunidades previo al Res Laboris ha sido un factor clave para poder incorporar en el presente proyecto una estrategia basada en la incorporación del doble enfoque de la perspectiva

de género: la integración de la perspectiva de género en el proyecto en general y la realización de actuaciones específicas en particular. Por ejemplo en cuanto a las/os destinatarias/os del proyecto: se menciona a las mujeres específicamente como un colectivo desfavorecido, y se contempla la perspectiva de género entre los otros colectivos desfavorecidos, ya que constituye un refuerzo de la desigualdad y discriminación.

## Acción 1: reelaboración del proyecto

En esta fase se intentó hacer más patente la inclusión de la perspectiva de género en los siguientes ámbitos:

**En la conformación de la Agrupación de Desarrollo:** dentro de la AD existe una entidad representativa de las mujeres (empoderamiento) que es a su vez la encargada de velar por que se aplique la perspectiva de género. Respecto a la participación de las mujeres como representantes de las entidades integradas en esta AD, ésta alcanza el 57 %, no obstante la presidencia y la secretaría (los cargos más importantes) estaban ocupados por hombres. En ese momento se hacen patentes diversas carencias respecto a la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre la mayoría de los miembros de la AD. *Se elaboran unos estatutos donde se integra la perspectiva de género y se incluyen objetivos y medidas específicas para el fomento de la Igualdad de Oportunidades.*

**En la reformulación del proyecto nacional y en la elaboración del proyecto transnacional:** se asegura la integración de la perspectiva de géne-

ro, pero no se profundiza más en la inclusión de acciones específicas, de hecho en el cuadro financiero del proyecto no se realiza una “financiación visible” de los fondos asignados tanto a la integración como a la realización de actuaciones específicas en I.O.

## Ejecución del proyecto: Acción 2

Una vez iniciada la implementación del proyecto durante su acción 2, se va incorporando la perspectiva de género con un doble enfoque (transversal y/o específico) en las siguientes actuaciones:

**En la participación de las entidades:** respecto a las/los representantes de la AD y en el acceso a la toma de decisiones. Se van produciendo cambios entre los miembros de la AD; se sigue manteniendo la misma proporción de mujeres/hombres, pero hay ya un cambio cualitativo en los cargos, ostentando el cargo de la presidencia y la vicepresidencia mujeres pertenecientes a la entidad encargada de la igualdad de oportunidades y la entidad representante. El equipo técnico está formado por 9 personas, 7 de ellas mujeres; y cuenta entre sus miembros con tres agentes de igualdad y una de ellas es designada como responsable de velar por que se apliquen medidas en materia de igualdad de oportunidades, que coincide con la técnica encargada de implementar el sistema de evaluación. Se continua constatando carencias sobre la sensibilización en igualdad de oportunidades.

Poco tiempo después de iniciar la acción 2 se decide la creación de una mesa temática sobre “Igualdad de Oportunidades”, entendida como un

instrumento flexible de participación que pretende implicar activamente a las personas y entidades que operan en el ámbito de la igualdad de oportunidades, favorecer el empoderamiento y la capacitación de las personas y grupos afectados por esta situación y crear espacios de reflexión, debate y trabajo.

**En las actuaciones del proyecto:** se realiza la integración de la perspectiva de género de manera exitosa en todas las fases de **la investigación** y procesos de acercamiento a la realidad social y laboral a escala comarcal; todos los datos, tanto primarios como secundarios, se desagregan a través de la variable de sexo (EPA comarcal, análisis de las fuentes secundarias, tejido empresarial, detección de necesidades formativas, análisis de la oferta y la demanda de servicios de proximidad, etc.).

En las **acciones estructurales de formación** se introduce un módulo transversal de Igualdad de Oportunidades en la mayoría de los cursos de formación; se facilita la asistencia de personas con cargas familiares (elección de horarios, servicio de guardería, transporte, etc.), se prima en igualdad de condiciones la presencia de mujeres entre el profesorado, y se vigila la incorporación de la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso formativo.

Se ha tenido especial cuidado en *incorporar la perspectiva de género en las siguientes actuaciones:* en las fases del diseño y ejecución de actuaciones de **intermediación laboral y tutoría** tanto con usuarias/os como con el empresariado y otros agentes; y en las **acciones de información y sensibilización** (*plan de comunicación* donde se incorpora la perspectiva de género en cuanto al lenguaje utilizado y la selección de temas tratados, res-

Se realiza la integración de la perspectiva de género de manera exitosa en todas las fases de la investigación y procesos de acercamiento a la realidad social y laboral a escala comarcal

pecto a la celebración de jornadas, grupos de discusión y al diseño del teatro foro dirigido a inmigrantes y personas con discapacidad, así como en el diseño de las experiencias piloto).

*Por otro lado, se realizan las siguientes actuaciones específicas:* investigación sobre “mujer e inmigración”; diseño de un plan de formación específico sobre Igualdad de Oportunidades dirigido al personal técnico y miembros de la A.D.; inclusión de dos talleres de Igualdad de Oportunidades en las dos “jornadas realizadas”; diseño de itinerarios individualizados y tutorías para las usuarias del servicio de atención a las demandas; diseño de dos experiencias piloto dirigidas a mujeres (gestión y coordinación de servicios de proximidad y dinamizadoras turísticas).

## Seguimiento y evaluación del proyecto

A la hora de determinar qué aspectos del programa y de sus acciones se están evaluando, se integran parámetros, criterios e indicadores propios de todo proyecto que, como éste, se marca como una de sus prioridades la Igualdad de Oportunidades. Para ello se presta especial atención a medir la perspectiva de género a lo largo de todo el proceso de desarrollo del proyecto (desde el diseño de cada actuación hasta los resultados obtenidos). Pero también se tiene en cuenta las situaciones diferenciales de otros grupos que les impiden acceder en igualdad a las oportunidades del mercado de trabajo.

Al final de la Acción 1 se realizó una **evaluación inicial** del proyecto con objeto de valorar el diseño del proyecto, adecuar el mismo a la realidad y apoyar la definición de criterios e

indicadores de evaluación. La **evaluación intermedia** deberá ahora detectar los logros y obstáculos en la incorporación de la igualdad de oportunidades hasta el momento, señalar las prácticas correctas y las medidas correctoras necesarias para la consecución de los objetivos del presente proyecto.

## Conclusiones

En espera de obtener los resultados de la evaluación intermedia, podemos adelantar a modo de conclusiones los logros alcanzados y las deficiencias que se deben corregir:

Como logros podemos destacar la creación de la mesa temática y el comité de Igualdad de Oportunidades, la designación de una responsable de Igualdad de Oportunidades dentro del equipo técnico, la revisión transversal de determinadas actuaciones y algunas acciones específicas.

En cambio se deben realizar medidas correctoras en algunos aspectos: se ha introducido la variable de sexo en las investigaciones, pero no la de género; a veces la estrategia binaria de incorporar la perspectiva de género no queda patente, por lo que es necesario realizar una revisión del mainstreaming de género y su aplicación a todos los aspectos del proyecto (el manual de aplicación que se ha elaborado dentro del subgrupo de I. O. del Grupo del eje 1 será de gran utilidad); también es importante la realización de más actuaciones específicas en los diferentes ámbitos, tales como formación y sensibilización en Igualdad de Oportunidades de miembros de la A.D., equipo técnico, empleadoras/es, así como actuaciones en otros ámbitos como la investigación, intermediación (en especial respecto a las empresas), etc.

A veces la estrategia binaria de incorporar la perspectiva de género no queda patente

# Líneas de actuación de los proyectos del Eje III

## Adaptabilidad de empresas y trabajadores



El objetivo de este eje se centra en lograr la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas a los cambios económicos estructurales y al uso de las tecnologías de la informa-

ción y comunicación, así como a otras nuevas tecnologías.

Los 24 proyectos comprendidos dentro de este ámbito de actuación muestran una gran variedad. Las líneas de actuación más destacadas son diez, a saber:

### **1. Adaptación de las empresas a nuevas formas de gestión empresarial a través de nuevas metodologías, materiales y servicios. (91,67%).**

Los proyectos recogen de forma mayoritaria acciones de introducción de técnicas de gestión del cambio, gestión del conocimiento, evaluación del rendimiento de los trabajadores y empresarios, gestión del relevo generacional, sistemas de Lean Production, Outsourcing, Just in Time, TQM (Total Quality Management) y en general nuevos procesos, a través de

una sensibilización para combatir la resistencia al cambio.

### **2. Planes estratégicos para la implantación y el mantenimiento de nuevas formas de organización en el trabajo. (41,67%).**

Un buen número de proyectos recoge la implementación de nuevas formas de organización en el trabajo que se adecúen a las necesidades personales y familiares, bien a través de actuaciones de sensibilización dirigidas a los responsables de RRHH de las empresas, bien a través de la introducción de sistemas de flexibilidad en el trabajo: en el tiempo, en los cometidos y en el lugar (trabajo desde casa, a distancia, etc.).

### **3. Promoción de planes de asociación y cooperación entre empresas y utilización de servicios comunes. (83,33%).**

Una de las lecciones aprendidas de la Iniciativa Comunitaria Adapt fue la importancia de la sensibilización sobre la cultura de cooperación para aprovechamiento de sinergias y para ello la mayoría de los proyectos ha

optado por la promoción de servicios compartidos entre PYMES, el aprendizaje adquirido de las grandes empresas (coaching empresarial y mentoring empresarial) o la creación de redes.

#### **4. Nuevos procesos de formación adaptados a las necesidades individuales a través de la incorporación de las NTIC. (95,83%)**

La incorporación de procesos de formación adaptados a las nuevas necesidades derivadas de los cambios en los sistemas de gestión ha fomentado el desarrollo de actividades formativas a través de experiencias de e-learning, formación a distancia a través de la utilización de sistemas multimedia y formación en competencias.

#### **5. Promoción de nuevos perfiles profesionales, desarrollo de multicompetencias y nuevas aptitudes tecnológicas. (45,83%)**

El desarrollo de multicompetencias, de nuevos perfiles profesionales y de nuevas aptitudes tecnológicas ha supuesto una mejora de las cualificaciones de los trabajadores y una innovación que ha ofrecido una garantía de estabilidad en el mercado laboral.

#### **6. Adaptación de empresas y trabajadores del ámbito rural. (33,33%)**

A través de la introducción de NTIC en la gestión de empresas rurales y en la comercialización, de la creación de grupos de impulsión (task forces) para fomentar la adaptabilidad en zonas rurales, del desarrollo de planes de cooperativismo y asociación y de la promoción de una etiqueta de calidad de los productos propios de la zona.

#### **7. Responsabilidad Social de las Empresas. (29,17%)**

La armonización de los derechos del trabajador y los de la empresa a través de la promoción de actuaciones que tengan como objetivo el respeto

a la pluralidad, la vida privada y la salud de los trabajadores así como el compromiso de corregir las desigualdades, ha sido una de las prioridades marcadas por la UE.

#### **8. Investigación de potencialidades y necesidades de adaptación de los trabajadores de mayor edad. (25%)**

En este marco los proyectos abordan cómo la gestión de la edad puede apoyar la empleabilidad y prevenir la exclusión a lo largo de la vida profesional así como anticipar los cambios que a lo largo de la vida laboral repercuten en estos trabajadores.

#### **9. Promoción de acciones de formación y sensibilización en medio ambiente dentro de las empresas. (41,67%)**

A través de la previsión de medidas de sensibilización a favor de la protección del medio y de la identificación de medidas de formación en temas medioambientales en el entorno laboral se pretende concienciar a empresarios y trabajadores sobre la importancia del enfoque medioambiental en las actuaciones.

#### **10. Promoción de acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades dentro de las empresas. (37,59%)**

El enfoque de género, si bien es una prioridad transversal en todos los proyectos, se aborda de forma específica a través de la adopción de mecanismos que aseguren la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las acciones formativas, de medidas que faciliten la participación de personas beneficiarias con responsabilidades en el cuidado de personas dependientes, de actuaciones de sensibilización referidas al reparto de responsabilidades domésticas y familiares y de actuaciones de sensibilización empresarial para el desarrollo de la carrera profesional y la promoción a puestos de responsabilidad.



## Nuevo coordinador de la iniciativa EQUAL

La Estructura Nacional de Apoyo cuenta, desde el pasado mes de octubre, con un nuevo coordinador. Miguel Ángel Martínez de la Riva es funcionario de carrera y anteriormente había desempeñado el cargo de Jefe de Servicio de Objetivo 3 en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo. Martínez de la Riva sustituye así a la anterior coordinadora, Concepción Díaz a quien, desde la redacción de EQUALFORUM, deseamos mucha suerte en su nuevo desempeño profesional.

# EVENTO

## Encuentro del Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas y Adaptabilidad

El pasado día 2 de Diciembre tuvo lugar en Madrid la celebración del primer Encuentro del Grupo Temático Nacional de Creación de Empresas y Adaptabilidad (GTN2) en el Hotel Convención.

Esta jornada fue concebida para generar un entorno propicio en el que transferir los primeros resultados obtenidos en la labor de detección de buenas prácticas realizada por el grupo. Organizada por los líderes del grupo, la UAFSE y el Servicio Andaluz de Empleo, se consiguió un alto número de asistentes que participaron activamente en los cuatro talleres de trabajo constituidos, dos enmarcados dentro del Eje de Creación de Empresas -Planes integrales para la creación y consolidación de empresas y Nuevas fórmulas de financiación para la creación de empresas- y otros dos dentro del Eje de Adaptabilidad de empresarios y trabajadores -Planes estratégicos para la implantación y el mantenimiento de nuevas formas de organización del trabajo y Responsabilidad social de las empre-



# I seminario EQUAL de Igualdad de oportunidades

Cáceres 11 y 12 de febrero de 2004

Los pasados 11 y 12 de febrero se celebró en Cáceres el **I Seminario Equal sobre Igualdad de Oportunidades** organizado por la UAFSE, el Instituto de la Mujer de Extremadura y la Asociación Alba Plata en Equal.

Este seminario se dirigió a profesionales de las AD y de los organismos oficiales de igualdad que trabajan en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en materia de conciliación como de lucha contra la segregación en el mercado laboral, y se enmarcó en las actividades de difusión y transferencia de la Acción 3 de la Iniciativa Comunitaria EQUAL.

El contenido del seminario se estructuró en una sesión plenaria y en cinco talleres paralelos. En la mañana del día 11 tuvo lugar la inauguración, la presentación del GTN de Igualdad de Oportunidades de EQUAL y del trabajo desarrollado en 2003, y la exposición de experiencias prácticas en materia de igualdad.

Por la tarde y durante la mañana siguiente tuvo lugar el desarrollo de los talleres paralelos sobre: La conciliación en lo rural: servicios de apoyo; La corresponsabilidad en la conciliación; Estrategias para la ruptura de estereotipos de género en el ámbito laboral; Medidas específicas para eliminar la segregación en el mercado laboral y Modelos de transferibilidad a las políticas generales.

Finalmente se presentaron las conclusiones de los cinco talleres y se dio paso a la clausura del Seminario por parte de representantes de la Junta de Extremadura y de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo.



## Seminario EQUAL sobre transnacionalidad



**TRANSNATIONAL  
SUPPORT SEMINAR**  
Barcelona, Spain  
4-5 March 2004

Los días 4 y 5 de marzo se celebrará en Barcelona un Seminario sobre Transnacionalidad organizado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo y por la Comisión Europea, con el apoyo del Ayuntamiento de Barcelona (Barcelona Activa). Este seminario pretende profundizar en los objetivos de la transnacionalidad en Equal y mejorar los procedimientos de gestión y seguimiento, de cara a la segunda ronda de Equal que se inaugura próximamente. Asimismo, se pretende facilitar información sobre la transnacionalidad en Equal a los nuevos Estados miembros que se incorporan a la UE el próximo mes de mayo.

En este seminario se darán cita representantes de las Autoridades de Gestión y de las Estructuras Nacionales de Apoyo de los 25 países de la futura UE, así como algunas ADs seleccionadas por la calidad de sus proyectos transnacionales.

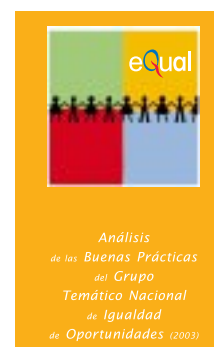
## Análisis de las Buenas Prácticas del Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades (2003)

Este documento es fruto del trabajo desarrollado en el Grupo Temático Nacional de Igualdad de Oportunidades durante el año 2003, en los subgrupos de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar y de Lucha contra la Segregación.

Las reuniones mantenidas con los proyectos EQUAL seleccionados para formar parte del Grupo Temático de Igualdad de Oportunidades han ido construyendo las partes de este documento que seguirá creciendo con el trabajo que se desarrolle en el seno del grupo durante el 2004.

El documento se estructura en dos bloques de *Conciliación* y de *Lucha contra la Segregación*, pero mantiene el mismo esquema dentro de cada uno de ellos. Así, en cada bloque hay un primer capítulo que introduce el estado de la cuestión sobre ambos aspectos.

El resto de capítulos recoge la metodología de animación empleada en los dos subgrupos; las fichas descriptivas y de buenas prácticas de los proyectos que han participado en el Grupo Temático durante 2003; el debate llevado a cabo en torno a las prácticas elegidas en cada subgrupo; y, finalmente, las reflexiones finales sobre los temas debatidos.



## Guía Práctica de Aplicación de la Perspectiva de Género en los Proyectos de Inserción

La Iniciativa Comunitaria Equal cuenta con la **Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres** como principio transversal a todos sus ejes y áreas temáticas.

Con el objetivo de facilitar la aplicación de este principio fundamental, la UAFSE publicará próximamente una Guía Práctica de Aplicación de la Perspectiva de Género en Proyectos de Inserción. Esta Guía pretende ser un material de apoyo, que aporte un conjunto de ideas, propuestas y ejemplos de buenas prácticas al personal técnico de las Agrupaciones de Desarrollo encargado de planificar, diseñar, desarrollar y evaluar los proyectos.

La Guía se ha elaborado en el ámbito del Grupo de Trabajo Nacional de Inserción, Lucha contra el Racismo y Asilo, uno de cuyos subgrupos de trabajo se propuso reflexionar sobre la aplicación del principio de Igualdad de Oportunidades en proyectos Equal de inserción, partiendo de la puesta en común y del análisis de la experiencia concreta y del buen hacer de siete Agrupaciones de Desarrollo en la planificación, desarrollo y evaluación de sus proyectos.

Más información sobre la iniciativa comunitaria  
Equal, puede obtenerse en:  
[www.mtas.es/uafse/equal](http://www.mtas.es/uafse/equal)



Para contactar con la Estructura de Apoyo EQUAL puede dirigirse a la siguiente dirección:  
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES  
Unidad Administradora del Fondo Social Europeo  
Estructura de Apoyo EQUAL  
C/. Pfo Baroja, 6, 1ª planta  
28009 Madrid  
Tel.: 913 631 800  
Fax: 913 632 030  
e-mail: [equal@mtas.es](mailto:equal@mtas.es)  
Web: [www.mtas.es/uafse](http://www.mtas.es/uafse)

